

MUNICIPIOS DE GRANADA AL DÍA
TALLER: GESTIÓN DE PLANTILLAS
EN LAS ENTIDADES LOCALES
Formación presencial
Granada, 9 y 10 de mayo de 2023

Bases de la convocatoria

Primera.- Objetivos, contenido, fecha y metodología.

I.- Objetivos:

1. La diferencia práctica de los conceptos de Plaza y Puesto de Trabajo y, por ende, de Plantilla y RPT.
2. La Gestión de las Plantillas, en cuanto al contenido de las mismas, la configuración y estructuración de las Plazas, la presupuestación, la Oferta de Empleo, la promoción interna, la funcionarización, etc.
3. La posibilidad de ampliar las plantillas, mediante la aplicación de la Tasa de Reposición de Efectivos Específica, que la LPE/2023 permite aplicar, para incorporar a la plantilla de empleados fijos todo el trabajo estructural que está siendo desempeñado por personal no fijo.
4. Las peculiaridades del régimen laboral aplicado a las Plantillas de las Administraciones Públicas.
5. El impacto que debe producir en las Plantillas y en el Capítulo I del Presupuesto Local la reinternalización de servicios. La subrogación de los trabajadores afectados.

II.- Contenido (Avance de Programa):

1. Contexto actual de la gestión de los RR.HH. en las entidades locales y, en especial, de la gestión de las plantillas
2. Ejes del sistema de empleo público
 - 2.1. Los pilares, los instrumentos, la carrera profesional y las retribuciones.
3. Diferencia y complementariedad entre la plantilla y la RPT
 - 3.1. La plantilla como soporte de las plazas.
 - 3.2. RPT como soporte de los puestos de trabajo.
4. Las plazas y las plantillas
 - 4.1. Las clases de empleados públicos.
 - 4.2. Estructura y contenido de la Plantilla.
 - 4.3. Casuística del régimen laboral en las Administraciones Públicas. La subrogación de trabajadores: por la reversión de servicios, por la supresión de un Organismo Autónomo, por la supresión de una sociedad mercantil instrumental de la Institución matriz.
 - 4.4. Supuestos en que es posible legalmente contratar a empresas de trabajo temporal en las Administraciones Públicas.
 - 4.5. Significado y alcance de los planes de funcionarización
 - 4.6. Los límites legales en cuanto a la creación de Plazas, La Oferta de Empleo Público, la dotación presupuestaria y la creación de Puestos de Trabajo.
 - 4.7. La presupuestación de los gastos de personal: características de los aumentos anuales y de los derivados de las valoraciones de puestos de trabajo, nivel de detalle del presupuesto, presupuestación de las vacantes.
 - 4.8. Alcance de la promoción interna: ¿total o parcial? ¿Por escalas o por grupos?
5. Novedad de la LPE/2023, en cuanto a la posibilidad de ampliar las plantillas de personal fijo y reducir así el empleo temporal.
 - 5.1. La Tasa de Reposición de Efectivos Específica a añadir a la Tasa de Reposición de Efectivos Ordinaria en la OEP/2023: Segunda parte de los Planes de Estabilización de Empleo.
 - 5.2. Cómo identificar, configurar y añadir en las Plantillas las plazas a incluir en la nueva Tasa de Reposición de Efectivos Específica y la repercusión en la RPT

6. Los Planes para la Ordenación de los RRHH, como instrumento básico para la gestión y para el cambio organizativo, en general, y para la gestión de las plantillas, en particular.

PROFESORADO/ TUTORIZACIÓN:

D. Miguel García Rescalvo. Socio Fundador. Consultores de Gestión Pública,S.L. Madrid.

III.- Fecha, metodología, lugar y horario de celebración: Esta actividad formativa presencial con orientación práctica, tendrá lugar durante los días 9 y 10 de mayo, en Granada, Plaza Mariana Pineda, 8, sede del centro, de 9:30 a 14:30 y de 16:30 a 20:00 horas (el día 9) y de 9:00 a 14:30 horas y de 16:30 a 18:30 (el día 10).

La celebración efectiva de la actividad queda supeditada a que exista un número idóneo de alumnos matriculados.

Segunda.- Destinatarios. Cargos electos, directivos, funcionarios con habilitación de carácter nacional y empleados públicos de las entidades locales con titulación superior, media o asimilada, que tengan a su cargo funciones relacionadas con la materia objeto de la actividad formativa, de entidades locales de la Provincia de Granada.

Tercera.- Criterios de selección. El número de asistentes será limitado, por lo que, si fuera necesario, la selección de solicitantes se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

- Prioridad en la presentación de solicitudes.
- Puesto de trabajo desempeñado.

El Centro podrá reservar el 10% de las plazas para su adjudicación discrecional a los colaboradores del mismo o al personal de las Instituciones o Entidades con las que mantenga relaciones de colaboración.

Cuarta.- Solicitudes. El plazo de presentación de solicitudes durará hasta el día **24 de abril de 2023**. Pasada esa fecha sólo se admitirán solicitudes en caso de existir plazas vacantes.

Las solicitudes deberán realizarse través de nuestra página web <http://www.cemci.org> o en las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los datos personales que se aportan en las solicitudes se incorporarán a un fichero informático del CEMCI que será el responsable de su tratamiento, con el fin de mantener al interesado informado de las distintas actividades solicitadas por él mismo. Puede acceder, rectificar o cancelar sus datos enviando un escrito a Plaza Mariana Pineda, 8, 18009, Granada o a la cuenta de correo electrónico formacion@cemci.org

Quinta.- Derechos de matrícula: Gratuitos.

Sexta.- Certificado de superación. Finalizada la actividad con una asistencia mínima del 90% del total de sus horas lectivas, los participantes tendrán derecho a la expedición de la certificación acreditativa oportuna: certificado de superación (16 horas).

El CEMCI podrá disponer de los sistemas de control que estime oportunos para comprobar la participación en la actividad formativa.

SOCIAL MEDIA DEL CEMCI	
	Facebook: https://www.cemci.org/facebook
	Twitter: https://www.cemci.org/twitter
	LinkedIn: https://www.cemci.org/linkedin
	Instagram: https://www.cemci.org/instagram
¿Nos seguimos? ¿Conectamos?	

CEMCI